

Вознаграждение членов органов управления

ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ ЧЛЕНОВ СОВЕТА ДИРЕКТОРОВ

Сумма вознаграждения членов Совета директоров зависит от финансовых результатов Компании и ежегодно утверждается акционерами. Такая возможность дискреционного вмешательства со стороны акционеров нивелирует риски потенциальных злоупотреблений программой вознаграждения.

В соответствии с решением Общего собрания акционеров членам Совета директоров, не занимающим должности в исполнительных органах Компании (не являющимся исполнительными директорами), в 2018 г. было начислено и выплачено вознаграждение в размере 0,005 % от показателя EBITDA по данным консолидированной финансовой отчетности «Газпром нефти» в соответствии со стандартами МСФО за 2017 г.

Помимо базовой части вознаграждения, членам Совета директоров было начислено и выплачено дополнительное вознаграждение за исполнение функций Председателя Совета директоров (50 % от суммы вознаграждения

члена Совета директоров), члена комитета Совета директоров (10 % от суммы вознаграждения члена Совета директоров) и Председателя комитета Совета директоров (50 % от суммы вознаграждения члена комитета).

Общий размер вознаграждения, выплаченного членам Совета директоров в 2018 г., составил 366,39 млн ₽ (сумма вознаграждения включает налог на доходы физических лиц). Компенсация расходов, связанная с участием в Совете директоров, в течение 2018 г. членам Совета директоров не производилась.

Выплата в 2018 году вознаграждения членам Совета директоров ПАО «Газпром нефть» за участие в работе органа управления

Ф. И. О.	Занимаемая должность	Сумма (₽)
Миллер А. Б.	Председатель Совета директоров	41 322 525
Алисов В. И.	Член Совета директоров	27 548 350
Гараев М. М.	Член Совета директоров	27 548 350
Голубев В. А.	Член Совета директоров, член Комитета по аудиту	30 303 185
Дубик Н. Н.	Член Совета директоров, член Комитета по аудиту, председатель Комитета по кадрам и вознаграждениям	34 435 438
Круглов А. В.	Член Совета директоров, член Комитета по аудиту, член Комитета по кадрам и вознаграждениям	30 303 185
Михайлова Е. В.	Член Совета директоров	27 548 350
Селезнев К. Г.	Член Совета директоров	27 548 350
Середа М. Л.	Член Совета директоров, председатель Комитета по аудиту	31 680 603
Сердюков В. П.	Член Совета директоров	27 548 350
Фурсенко С. А.	Член Совета директоров, член Комитета по кадрам и вознаграждениям	30 303 185
Черепанов В. В.	Член Совета директоров, член Комитета по кадрам и вознаграждениям	30 303 185
Дюков А. В.	Исполнительный член Совета директоров	Вознаграждение не выплачивается
ИТОГО		366 393 056

ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ ЧЛЕНОВ ПРАВЛЕНИЯ

В Компании существует четко структурированная, объективная Программа вознаграждения руководителей высшего и старшего звена управления, обеспечивающая связь между краткосрочными целями и размером бонусных выплат. В дополнение к бонусам, привязанным к краткосрочным результатам, в Компании действует система мотивации, основанная на динамике рыночной капитализации Компании в трехлетнем периоде.

Вознаграждение членов Правления состоит из нескольких частей:

- > базовая часть вознаграждения;
- > годовое премирование;
- > Программа долгосрочной мотивации.

Размер базовой части вознаграждения определяется индивидуально и закреплён в трудовом договоре.

Годовое премирование направлено на мотивацию ключевого управленческого персонала к достижению годовых целей. При определении размера годового премирования анализируется и утверждается уровень выполнения установленного набора КПЭ и бизнес-инициатив. В этот набор включаются показатели выполнения стратегических целей Компании, корпоративные, финансовые, проектные показатели деятельности, а также показатели соблюдения требований производственной безопасности и охраны труда.

В целях повышения эффективности системы материальной мотивации работников по достижению годовых показателей и, как следствие, стратегических целей Компании Советом директоров утверждена Политика в области годового премирования работников, которая является основным документом в области взаимосвязи установленных КПЭ и уровня годового мотивирующего вознаграждения для работников Компании и ее дочерних обществ.

Основные цели системы годового премирования:

- > мотивация достижения годовых показателей и, как следствие, стратегических целей Компании; реализация принципа оплаты результата и повышения эффективности деятельности работников;
- > формализация общих правил и определение единых корпоративных норм в области годового премирования работников Группы «Газпром нефть».

Принципы Политики в области годового премирования работников:

- > ориентация на достижение ключевых стратегических/приоритетных целей;
- > учет степени влияния работника на достижение результата;
- > прозрачность и понятность.

Основные параметры системы годового премирования:

- > перечень участников системы годового премирования (для целей Политики к ним относятся все работники, состоящие в штате Компании, за исключением Генерального директора ПАО «Газпром нефть», работников проектных офисов, работающих на условиях срочных трудовых договоров, и производственных рабочих);
- > целевой процент годовой премии (устанавливается работнику в зависимости от уровня должности);
- > факторы, влияющие на размер годовой премии: результат достижения КПЭ и выполнение бизнес-инициатив.

Данные принципы реализуются путем увязки размера премии с выполнением годовых целей, которые могут быть установлены на разных уровнях, в зависимости от уровня должности: группы, блока, организации, подразделения, а также с индивидуальной результативностью и эффективностью работника, измеряющейся ежегодной оценкой вклада.

Компания считает одинаково важным как успешность (эффективность) текущей деятельности, так и реализацию мероприятий долгосрочного, стратегического развития, закладывающие основу для качественного развития Компании в среднесрочной и долгосрочной перспективе. В соответствии с этим при постановке целей на отчетный период учитываются как финансово-операционные показатели, так и бизнес-инициативы:

- > финансовые и операционные показатели (ФОП): показатели, охватывающие наиболее значимые аспекты текущей операционной деятельности;
- > бизнес-инициативы (БИ): задачи, направленные на совершенствование деятельности Компании, в том числе в будущем.

Стратегические целевые показатели (плановые и фактические) утверждаются Советом директоров ПАО «Газпром нефть».

Стратегические целевые показатели деятельности на 2018 год

Показатель	2018, скорректированный план	2018, факт
Нормализованная консолидированная прибыль до вычета расходов по процентам, уплаты налогов и амортизационных отчислений (ЕБИТДА) (млрд ₽)	737,0	799,5
Добавленная экономическая стоимость (EVA) (млрд ₽)	125,4	178,9
Возврат на вложенный капитал (Скорректированный ROACE) ¹ (%)	17,4	19,7
Соотношение заемного капитала и показателя ЕБИТДА	0,92	0,73
Величина общих доказанных запасов с учетом доли в зависимых обществах ² (млн т н. э.)	3 640	3 641
Коэффициент восполнения запасов (RRR) (%)	100	87
Объем добычи (млн т н. э.)	92,7	92,9
Объем переработки нефти (млн т)	42,1	42,9
Объем премиальных продаж нефтепродуктов (млн т)	26,3	27,1
Глубина переработки (%)	82,7	83,9
Производительность труда (млн ₽ / человек)	37,20	40,18
Объем добычи нефти ³ (млн т)	62,8	63,0
Объем продаж нефти и нефтепродуктов (млн т)	69,2	70,5

Программа долгосрочной мотивации, основанная на приросте стоимости акций, является составной частью долгосрочной Стратегии роста Группы «Газпром нефть» и предусматривает выплату вознаграждения менеджменту за повышение стоимости Группы для акционеров за определенный период.

Основные цели Программы:

- > обеспечение роста эффективности деятельности Компании в долгосрочной перспективе;
- > объединение интересов акционеров Компании и руководителей высшего звена;
- > обеспечение баланса между краткосрочными результатами и долгосрочным устойчивым развитием Компании;
- > эффективное привлечение и удержание топ-менеджеров в Компании, основанное на передовой международной и российской рыночной практике.

¹ Показатель рассчитан по МСФО. Используется скорректированный ЕБИТ и ставка налога на прибыль с учетом совместных предприятий.

² Начиная с бюджета 2017 г. запасы углеводородов по российской классификации отражаются по классификации 2013 г. (приказ МПРиЭ № 477) по категориям АВ1 + С1.

³ Включая добычу конденсата и широкой фракции легких углеводородов (ШФЛУ).

Сведения о суммарном вознаграждении за 2018 год с разбивкой по каждому виду выплат (тыс. ₽)

Показатель	Совет директоров	Правление	Итого
Вознаграждения за участие в работе органов управления	366 393	–	366 393
Заработная плата	–	679 810	679 810
Премии	–	633 437	633 437
Прочее	–	14 795	14 795
ИТОГО	366 393	1 328 042	1 694 435

Программа реализуется при условии положительной динамики, рыночной капитализации Компании в течение каждого трехлетнего цикла Программы. Программа доступна для ключевого управленческого персонала Группы «Газпром нефть» с учетом выполнения определенных обязанностей. Сумма вознаграждения оценивается по справедливой стоимости на конец каждого отчетного периода и выплачивается в конце трехлетнего срока Программы. За 2018 г. по Программе начислен резерв в размере 875 714 тыс. ₽. Вознаграждение зависит от определенных рыночных условий и обязанностей, которые учитываются при определении суммы, возможной к выплате указанным сотрудникам. Расходы признаются в течение всего периода действия плана.

Доходы, начисленные в пользу членов Правления в 2018 г., составили 1 328 млн ₽. В состав выплат включены оплата труда за отчетный период, начисленные на нее налоги и иные обязательные платежи в соответ-

ствующие бюджеты и внебюджетные фонды, премии, оплата ежегодного оплачиваемого отпуска за работу в отчетном периоде, оплата лечения и медицинского обслуживания.

Дополнительное вознаграждение за работу в органах управления «Газпром нефти» или ее дочерних обществ в 2018 г. членам Правления не выплачивалось.

Компания не выдавала займов (кредитов) членам Совета директоров и членам Правления.